La Audiencia Nacional respalda los recortes de la reforma laboral

ESPALDARAZO JUDICIAL A IBM/ Una sentencia que resuelve un conflicto colectivo iniciado en abril acepta las rebajas en las retribuciones si con ello se contribuye a mejorar la competitividad de la empresa.

Almudena Vigil/ José Mª López Agúndez. Madrid

Espaldarazo judicial a la reforma laboral. La Audiencia Nacional da su aval a las medidas de flexibilidad interna que apliquen las empresas con la nueva regulación.

En una sentencia dictada aplicando el decreto de la reforma, el tribunal ha respaldado a la multinacional IBM para introducir mayor flexibilidad y rebajas en el régimen de retribuciones de los trabajadores de un departamento en las guardias, en la atención a clientes y en el plus de disponibilidad.

La importancia de esta sentencia radica en que abre una vía para adoptar medidas de recortes y de flexibilidad en las compañías que sufran no sólo descensos en su facturación sino simplemente que pretendan mejorar su competitividad.

En el caso estudiado por la Audiencia, una demanda de conflicto colectivo presentada por los sindicatos el pasado mes de abril, la compañía inició el periodo preceptivo de consultas con los trabajadores el 17 de febrero, es decir, cuatro días después de la entrada en vigor de la reforma. Lo que pretendía era "modificar, con base a causas económicas, técnicas y organizativas, los esquemas retributivos" en tres aspectos concretos: los servicios de guardia, la atención a clientes y la disponibilidad. Hay que tener en cuenta que IBM ha reducido su facturación en los tres últimos años, pasando de 639 millones de euros a 562, reduciéndose el beneficio después de impuestos de 53 millones en 2009 a 33 en 2010.

Según recoge el fallo, "las retribuciones abonadas hasta ahora por la empresa son superiores a las de sus principales competidores".

Para aplicar estas medidas, que son "modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", la empresa utilizó dos argumentos. Por un lado, demostró que la decisión estaba vinculada a una disminución de los ingresos y beneficios en dos ejercicios y, por otro, también acreditó que en el régimen retributivo de los servicios en cuestión "las empresas de la competencia retribuyen servicios similares a precios inferiores".

La discrecionalidad del empresario no es absoluta y debe justificar las medidas que tome



Fátima Báñez, ministra de Empleo y Seguridad Social, durante una comparecencia en el Congreso. Efe

Lo más relevante es la interpretación que hace la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de la nueva redacción del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET) tras el Real Decreto Ley 3/2012.

El ponente de la sentencia, Ricardo Bodas, explica que la nueva versión de la norma "se limita a exigir la concurrencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, entendiéndose como tales las que se relacionen con la competitividad, la productividad u organización técnica del trabajo en la empresa".

Mejorar la situación

Además, el fallo recuerda que, ya con la versión original del artículo 41, "la jurisprudencia no exigía la concurrencia de pérdidas, porque no es la crisis empresarial, sino la mejora de la situación de la compañía la vara de medir o punto de referencia de la justificación de las causas en que se ha de apoyar la decisión modificativa de las condiciones de trabajo".

Por otra parte, la sentencia destaca que IBM "documentó y explicó" a los representantes de los trabajadores la disminución de ingresos y de beneficios, "así como la incidencia beneficiosa del cambio propuesto, apoyado en la mejora de las tecnologías y en la reordenación del régimen retributivo para optimizar costes y resultados".

Esto significa que las decisiones de las empresas no gozan de una "discrecionalidad absoluta", por lo que deberán "acreditar" las circunstancias en que se funden sus decisiones y "justificar razonablemente" las modificaciones introducidas.

Según ha explicado a EXPANSIÓN Salvador del Rey, socio de Laboral de Cuatrecasas, se trata de una "aclaración muy relevante que despeja dudas sobre un aspecto de la reforma laboral que había generado un gran debate".

Hay que apuntar que la sentencia respalda las medidas de ajuste de las empresas en dos sentidos, reducción en las retribuciones, por un lado, y la mayor flexibilización, por otro.

Fuentes de IBM explican que "esta sentencia permitirá tener un esquema de compensación para las guardias e intervenciones fuera de la jornada laboral de los empleados de una de sus unidades de negocio, basado en las tareas realmente desarrolladas. De hecho, podrá suponer un incremento de los ingresos en algunas ocasiones. IBM tiene desde antes de la nueva legislación laboral una posición a favor de que la compensación refleje fielmente la contribución individual".

La disminución de ingresos y las diferencias salariales con la competencia fueron claves

Hablan los jueces

- Es la primera sentencia de la Audiencia que se pronuncia sobre la reforma en cuestiones de flexibilidad interna de las empresas.
- La empresa logró demostrar la vinculación de la medida con una disminución en los ingresos y beneficios durante 2009 y 2010.
- También probó que tenía la escala retributiva más alta que la de sus competidores.
- El criterio para aplicar la reforma debe ser la posibilidad de "mejora" de la situación de la empresa, sin necesidad de que haya una crisis empresarial.
- La Audiencia cree que la reforma no está permitiendo la discrecionalidad absoluta del empresario, que deberá acreditar la concurrencia de circunstancias que justifiquen la medida en su compañía.

La Justicia, más favorable de aplicar recortes que despidos

Según el abogado Rafael Giménez-Arnau, a juzgar por las sentencias que se están dictando, todo indica que "los jueces serán más favorables a las medidas de flexibilidad interna y más rígidos en el ámbito de los despidos". Eso sí, este experto destaca que se seguirán aplicando criterios de "razonabilidad". Por otro lado, explica que la tendencia será que los jueces se muestren rigurosos con el cumplimiento, por parte de las empresas, de los procedimientos a seguir durante el período de consultas. Sin embargo, en este caso, la Audiencia Nacional se muestra especialmente crítica con la actitud adoptada por los sindicatos que, precisamente, habían impugnado los recortes de la empresa alegando falta de documentación.

La representación legal de los trabajadores, dice la sentencia, "enrocada desde el inicio en una supuesta falta de documentación, se negó a proponer ningún tipo de contrapropuesta, que pudiera considerarse por la dirección de IBM, bloqueando, de este modo, que el período de consultas alcanzase buen fin, pese a lo cual la empresa mejoró e incrementó su propuesta inicial".

CEOE pide un cambio urgente en las regulaciones de empleo

M. V. Madrid

La patronal CEOE está jugando fuerte para intentar cambiar con urgencia, y a última hora, la regulación de las reducciones de empleo contenidas en la reforma laboral. Y más en concreto, las exigencias de documentación al empresario para justificar su decisión ante el juez.

La patronal ha presentado al Ministerio de Empleo, y a los grupos parlamentarios del PP y de CiU, una enmienda en la que pide al Gobierno que, en la tramitación del Senado, suprima la obligación del empresario de presentar la documentación correspondiente, o la defina mucho mejor.

Según las fuentes de la negociación consultadas por EXPANSIÓN, CEOE quiere evitar que los jueces puedan seguir declarando el despido nulo porque, en su opinión, la empresa no ha entregado toda la documentación exigida para justificar su decisión. De hecho, los Tribunales Superiores de Justicia de Madrid y Cataluña, ya han publicado sendas sentencias declarando nulos los expedientes de regulaciones de empleo.

En su propuesta de enmienda a la reforma laboral, la Confederación pide que el juez se limite a comprobar si el empresario ha cumplido los plazos de consulta con los trabajadores y de información a la Administración. Además, en opinión de la patronal, el juez sólo debe comprobar que el empresario no comete fraude o, con su decisión, viola los derechos fundamentales de la persona. Por ejemplo, despedir al trabajador porque está afiliado a un sindicato o partido, profesa una religión determinada o pertenece a una u otra raza.

No obstante, otras instancias judiciales si apoyan dar más flexibilidad interna a la empresa –ver información en esta misma página–.

Prejubilaciones

A partir de ahí, la patronal también quiere modificar la obligación de las empresas con beneficios de abonar al Tesoro el coste del desempleo de los trabajadores mayores de 50 años, como una suerte de impuesto para financiar las prejubilaciones. El Senado terminará la reforma laboral la próxima semana.